

PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO LOTERIA DEL CAUCA 2025

“Todo talento puede contribuir a crear el mejor entorno y adaptarse a las nuevas circunstancias”.



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	2
GENERALIDADES.....	3
1. MARCO LEGAL	3
2. ALCANCE.....	8
3. OBJETIVO GENERAL.....	9
5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	9
5.1. Disposición de información:.....	9
5.1.1. Caracterización de los servidores:.....	10
5.1.2. Caracterización de los empleos:.....	10
5.1.3. Resultados de Mediciones adelantadas en el año 2024.	11
5.1.3.1. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH – MIPG.	11
5.1.3.2. Resultados de la Medición de Clima Organizacional.	16
6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO.....	18
7. PLAN DE ACCION RUTAS DE VALOR	19
7.1. Estrategias de Talento Humano 2025.....	23
7.1.1. Estrategia de Vinculación.	23
7.1.2. Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	23
7.1.3. Plan de Incentivos.	24
7.1.4. Estrategia Plan Institucional de Capacitación.	25
7.1.5. Estrategia de evaluación del desempeño.	25
7.1.6. Estrategia de Administración de Nómina.....	26
7.1.7. Estrategia de Gestión de la información	26
7.1.7.1. Expedición de certificaciones para bono pensional.....	26
7.1.7.2. Archivo de Historias Laborales.....	26
7.1.8. Estrategia Situaciones Administrativas	26
7.1.9. Estrategia en el Procedimiento de Retiro.	27

INTRODUCCIÓN

El presente plan estratégico del Talento Humano, encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente a la empresa, de tal manera que genere confianza, para lo cual la Lotería del Cauca fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural.

Con el presente plan, la Lotería del Cauca, cumple con lo que dispone el Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017, específicamente en lo relacionado con el Sistema de Gestión de la Entidades Públicas, enmarcado dentro de las políticas de Gestión y desempeño, de la Empresa, para obtener una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la motivación logrando estimularlos y retenerlos, implementando políticas sólidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante como es el personal.

Es así como, en el marco de la planeación estratégica de la Lotería del Cauca, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con la perspectiva de procesos internos y de crecimiento y aprendizaje, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2025 se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

Así mismo, el plan se enfoca en las recomendaciones realizadas en la circular externa No. 100 - 001 – 2025 del DIRECTOR (E) DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, en la que se indica que el plan debe contener cinco fases: la primera debe ser el diagnóstico, la segunda la planeación estratégica, la tercera la ejecución, la cuarta el seguimiento y control y por último la quinta fase que deber ser el análisis de resultados.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Lotería del Cauca, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades de empresa, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

No menos importante, es el tema de la capacitación y en este sentido, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC, a través de los tres ejes temáticos establecidos por el Plan de Formación y Capacitación 2025, así como los Proyectos de Aprendizaje en Equipo- PAE, transversales en la Entidad, a través de los gestores de conocimiento, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano.

Finalmente, como en la vigencia anterior se dieron unos cambios y se ajustaron procesos y procedimientos, se hace necesario realizar una reinducción a todos los funcionarios para que el conocimiento sea detentado por cada uno de ellos y se continúe con la cadena del autocontrol en el ejercicio de sus funciones.

GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno.

La Lotería del Cauca comprende que el MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio de sus clientes internos como externos y que no pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

La dimensión principal que contempla MIPG es el Talento Humano y, de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

La Lotería del Cauca, tomó como referente la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Función Pública, que proporciona orientaciones con respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades, desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Empresa.

1. MARCO LEGAL

A continuación, mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte del Grupo de Gestión Humana la cual, proporciona las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas:

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Ley 64 de 1946	Disposiciones aplicables auxilio de cesantía	Talento Humano
Ley 65 DE 1946	Por la cual se modifican las disposiciones sobre cesantía, pensión de jubilación y se dictan otras disposiciones,	Talento Humano
Decreto 1160 DE 1947	Disposiciones aplicables auxilio de cesantía	Talento Humano
Decreto 2755 de 1966	Reglamenta los anticipos o liquidaciones parciales de cesantías,	Talento Humano
Decreto 3118 de 1968	Por el cual se crea el Fondo Nacional del Ahorro, se establecen normas sobre el auxilio de cesantía de empleados públicos y de trabajadores oficiales y se dictan otras disposiciones	Talento Humano
Decreto 3135 de 1968	Regula el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales	Talento Humano
Decreto 1848 de 1969	Por el cual se reglamenta el Decreto 3135 de 1968.	Talento Humano
Decreto 1950 de 1973	Reglamenta los Decretos – Leyes 2400 y 3074 de 1968. Administración de personal	Talento Humano
Ley 41 de 1975	Art.º: Modifica el artículo 33º del Decreto 3118 de 1968, en cuanto al reconocimiento de intereses sobre las cesantías. (Modificado por la Ley 432 de 1998).	Talento Humano
Ley 33 de 1985	Sobre pensión de jubilación (modificada por la Ley 100 de 1993).	Talento Humano
Decreto 1045 de 1978	Fija reglas generales para la aplicación de normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.	Talento Humano
Ley 70 de 1988	Por la cual se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para los empleados del sector público nacional y territorial.	Talento Humano
Ley 71 de 1988	Por la cual se dictan normas sobre pensiones y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
Decreto 819 de 1989	Sobre continuidad en el pago del auxilio por enfermedad por más de 180 días.	Talento Humano
Decreto 1978 de 1989	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 70 de 1988, sobre dotación.	Talento Humano

Ley 4 de 1992	Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los trabajadores oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido	Talento Humano
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
Decreto Reglamentario 691 de 1994	modificado por el Decreto 1158 de 1994, por el cual se incorporan los servidores públicos al Sistema General de Pensiones, se fijan los factores de cotización para pensión y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
Decreto Reglamentario 692 de 1994	Por el cual se reglamenta la Ley 100 de 1993.	Talento Humano
Ley 443 de 1998	por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
Decreto 806 de 1998	Por el cual se reglamenta la afiliación al régimen de Seguridad Social en Salud y la prestación de los beneficios del servicio público esencial de seguridad social en salud y como servicio de interés general, en todo el territorio nacional.	Talento Humano
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
1227 de 2005	por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998	Talento Humano
Decreto 785 de 2005	Funciones y requisitos generales de los empleos.	Talento Humano
Decreto 2539 de 2005	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos Ley 770 y 785 de 2005	Certificación de Bono Pensional
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las	Talento Humano

	relaciones de trabajo	
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Acuerdo 008 de 2008	Por el cual se establecen las competencias comunes y comportamentales de los servidores públicos y el Manual de funciones y competencias laborales para los empleos públicos de la Lotería del Cauca	Talento Humano
Decreto 2842 de 2010	Por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP y se deroga el Decreto 1145 de 2004	Talento Humano
Ley 1562 DE 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Comité de convivencia	Talento Humano
Ley 1527 DE 2012	Por medio de la cual se establece un marco general para la libranza o descuento directo y se dictan otras disposiciones	Talento Humano
Ley 1636 de 2013	por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia.	
Resolución 0363 de 2013	Por medio de la cual se modifica el comité de personal de la lotería del cauca y se hace una delegación	Talento Humano
Acuerdos 007 de 2008, 007 de 2009, 07 de 2010, 04 de 2011, 010 de 2014 y 17 de 2015	Por los cuales se modifican la planta de personal de la Lotería del Cauca.	Talento Humano
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Ley 1801 del 29 de	Se expide el Código Nacional de	Vinculación

julio de 2016	Policía y Convivencia	
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública	Talento Humano
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema De Gestión en Seguridad Y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar

Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Resolución 1459 de 28 de diciembre de 2017	Resolución de Función Pública por medio de la cual se adoptan los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Función Pública.
Directiva presidencial 01 de 2020	Vinculación y contratación de jóvenes entre 18 y 28 años.	Talento Humano
Decreto 989 de 2020	Por el cual adiciona el Capítulo 8 al Título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno	Talento Humano
Ley 2114 de 2021	por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241a del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
LEY 2191 DE 2023	POR MEDIO DE LA CUAL SE REGULA LA DESCONEXIÓN LABORAL - LEY DE DESCONEXIÓN LABORAL "	Talento Humano
Decreto 1572 de 2025	Se decreta Salario Mínimo Legal para el 2025	Talento Humano
Decreto 1573 de 2025	Se decreta Auxilio de Transporte para el 2025	Talento Humano
Nota: Toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano.		

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a todos los servidores públicos de la Lotería del Cauca de acuerdo con la normatividad establecida.

3. OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de la Lotería del Cauca, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
2. Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Empresa por pensión.
3. Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
4. Mantener la planta óptima que requiere la Lotería del Cauca para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
5. Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de La Lotería del Cauca.

5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

5.1. Disposición de información:

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano de la Lotería del Cauca cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica de la Lotería del Cauca, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos de las diferentes mediciones adelantadas en el año 2024.

5.1.1. Caracterización de los servidores:

A través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de la Lotería del Cauca, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

5.1.2. Caracterización de los empleos:

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global, como se observa en la siguiente tabla:

NUMERO DE EMPLEOS DE LA ENTIDAD	
Niveles	Planta global
Directivo	4
Asesor	1
Profesional	7
Técnico	16
Asistencial	2
Total	30

Niveles	No cargos	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Vacantes	% Vacantes
Directivo	4	1	3.34%	2	6.66%	1	3.34%
Asesor	1	1	3,34%	0	0%	0	0%
Profesional	8	5	16.67%	2	6.66%	1	3.33%
Técnico	15	8	26.67%	6	20%	1	3.33%
Asistencial	2	0	0%	2	6.66%	0	0%
Total	30	15	50.02%	12	39.98%	3	10%

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el Grupo de Gestión Humana cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales para los empleados públicos y los acuerdos de modificación de la planta de personal, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

5.1.3. Resultados de Mediciones adelantadas en el año 2024.

5.1.3.1. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH – MIPG.

Realizado el diagnóstico de la matriz GETH, los resultados arrojados son los siguientes:

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	95	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	100
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	90
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	93
		- Ruta para generar innovación con pasión	96
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	98	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	98
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	99
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	98
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	98
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	100	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	100
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	99

RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	99	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	98
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	99
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	98	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	98

Así mismo, con la matriz del MIPG establecida por la función pública, se tiene el siguiente plan de mejoramiento sobre los resultados del anterior diagnóstico, así:

VARIABLES ENCONTRADAS	ALTERNATIVAS DE MEJORA	PLAZO	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
Plan de bienestar e incentivos: enfocar mas en prevención y promoción en la salud, clima laboral, Deportivos, recreativos y vacacionales, Artísticos y culturales, Educación en artes y artesanías, Promoción de programas de vivienda, Cambio organizacional, Adaptación laboral, Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio, Cultura organizacional, Programas de incentivos, Trabajo en equipo, Educación formal (primaria, secundaria y media, superior), Incorporar al menos una buena práctica	Incluir en el cronograma del plan de bienestar las actividades sugeridas.	enero de 2025	
Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	Elaborar plan de mejoramiento del clima laboral	febrero de 2025	

Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad	No se ha considerado el teletrabajo, es una empresa comercial	n.a	
Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares. (PLAN DE BIENESTAR)	seguimiento y control de cronograma	semestral	
Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad	Comunicar via electronica el programa servimos a los funcionarios para su inscripción	febrero de 2025	
Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad (PLAN DE BIENESTAR - INCENTIVOS)	se tiene horario flexible	oficializar el horario flexible vigente	
Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir (CLIMA LABORAL)	elaborar seguimiento y medicion del clima laboral	semestral	

<p>Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras</p>	<p>incluir en el plan de mejoramiento de clima laboral</p>	<p>semestral</p>	
<p>realizar actividades encaminadas a la prevalencia de los principio del código de integridad</p>	<p>Elaborar cronograma de actividades</p>	<p>trimestral</p>	
<p>Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso</p>	<p>N.A. NO HAY CARRERA ADMINISTRATIVA</p>		
<p>Inducción y reintroducción (PLAN DE CAPACITACION)</p> <p>Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados (PERFILES DE CARGO)</p> <p>Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción. (DISEÑO DE PRUEBAS)</p> <p>Realizar reintroducción a todos los servidores máximo cada dos años (PLAN DE CAPACITACION)</p>	<p>INCLUIR EN EL PLAN ESTRATEGICO</p>	<p>ENERO DE 2025</p>	

<p>Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI (PLANTAS DE PERSONAL CON CLASIFICACION SOLICITADA)</p>
<p>Movilidad: Contar con información confiable sobre los Servidores que dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción. (PLANTA CON CARGOS Y PERFILES DE CARGOS SELECCIONADOS)</p>
<p>Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases. (EVALUACION DE DESEMPEÑO)</p>
<p>Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta: Evaluación del desempeño. Diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano (EVALUACION DE DESEMPEÑO)</p>



<p>Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros. (EVALUACION DE DESEMPEÑO)</p>			
<p>Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano (PLAN DE RETIRO)</p>			
<p>Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan (PLAN DE RETIRO)</p>			
<p>Brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un (Plan de Desvinculación Asistida)</p>			

5.1.3.2. Resultados de la Medición de Clima Organizacional.

El Objetivo de la medición del Clima Organizacional es “obtener INFORMACIÓN sobre lo que es VALIOSO para los servidores y la forma en cómo perciben a la Lotería del Cauca”. para la construcción del plan estratégico, se tiene la medición del clima laboral con respecto al año 2024, a través de las encuestas realizadas por una profesional en psicología, con ocasión de la construcción de la batería de riesgo psicosocial, con el total de 30 colaboradores convocados, se tuvo una cobertura de aplicación del 100%, arrojando los siguientes resultados:

Se delimitó la encuesta a los siguientes ítems:

1. Demandas del trabajo
2. Control sobre el trabajo

3. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo
4. Recompensas
5. Tiempo fuera del trabajo
6. Relaciones familiares
7. Comunicación y relaciones interpersonales
8. Situación económica del grupo familiar
9. Características de la vivienda y su entorno
10. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
11. Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda
12. Información sociodemográfica y ocupacional del trabajador

Una vez realizada la encuesta, se obtuvieron los siguientes resultados:

1. Dominio: Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo:
 - Características de liderazgo: riesgo alto
 - Relaciones sociales en el trabajo: riesgo alto
 - Retroalimentación del desempeño: riesgo alto
2. Dominio: control sobre el trabajo:
 - Claridad del rol: riesgo alto
 - Capacitación: riesgo alto
 - Participación y manejo del cambio: riesgo medio
 - Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos: riesgo alto
 - Control y autonomía sobre el trabajo: riesgo alto
3. Dominio demandas del trabajo:
 - Interpretación: Alto
 - Demandas ambientales y de esfuerzo físico: Riesgo Alto
 - Demandas emocionales: Riesgo bajo
 - Demandas cuantitativas: riesgo alto
 - Influencia del trabajo sobre el entorno: riesgo alto
 - Demandas de carga mental: riesgo bajo
 - Demandas de la jornada de trabajo: riesgo alto
4. Dominio de recompensas
 - Reconocimiento y compensación: riesgo alto
 - Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización: riesgo medio

Riesgo Psicosocial extralaboral: Riesgo Alto

Resultados de evaluación del estrés: riesgo Alto

6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Gestión Humana en la Lotería del Cauca, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro.

La implementación de este Plan, se enfoca a potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

Al final del primer semestre, se volverá a evaluar la Matriz GETH para establecer el nivel de avance obtenido versus el esperado.

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano en la Lotería del Cauca, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 6 dimensiones restantes de acuerdo con la siguiente tabla:

TABLA DE CONVENCIONES DIMENSIONES - MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del conocimiento
D7	Control Interno

Por consiguiente, el plan estratégico se enfocará para la vigencia 2025 a contrarrestar lo obtenido en el diagnóstico del MIPG, la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, las necesidades de capacitación y aprendizaje, el impacto del código de integridad, un plan de seguridad y salud en el trabajo, un programa de bienestar social e incentivos laborales, que todo esto redundará en el bienestar de los funcionarios que integran la planta de personal de la Lotería del Cauca, entre otras las recomendaciones realizadas por la función pública en la circular No. 100-01-2025.

7. PLAN DE ACCION RUTAS DE VALOR

Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad noshace productivos	Plan de bienestar e incentivos: enfocar más en prevención y promoción en la salud, clima laboral, Deportivos, recreativos y vacacionales, Artísticos y culturales, Educación en artes y artesanías, Promoción de programas de vivienda, Cambio organizacional, Adaptación laboral, Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio, Cultura organizacional, Programas de incentivos, Trabajo en equipo, Educación formal (primaria, secundaria y media, superior), Incorporar al menos una buena práctica. Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares. Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad (PLAN DE BIENESTAR - INCENTIVOS)ESTAR) Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional.	Elaborar el plan de bienestar e incentivos laborales, en el que se incluya las recomendaciones del plan de acción conforme al diagnóstico del MIPG del año inmediatamente anterior.	D2 D3, D5	TALENTO HUMANO	Servidores
		Presentar el plan para aprobación del Comité de gestión y desempeño de la empresa.			
		Socializar el plan, con todos los funcionarios de la empresa			
		Ejecutar las actividades programadas			
		Realizar seguimiento a las actividades programadas			
		Medir el porcentaje de participación de los funcionarios			
			D5, D6		

<p>Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir (CLIMA LABORAL)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar plan de mejoramiento del clima organizacional con fundamento en los resultados de la batería de riesgo psicosocial. • Realizar las actividades • Realizar seguimiento • Realizar medición 			
<p>Inducción y reinducción (PLAN DE CAPACITACION) Realizar reinducción a todos los servidores máximo cada dos años (PLAN DE CAPACITACION) Revisar la evaluación del desempeño para diagnosticar las necesidades de capacitación realizada por Talento Humano</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar el plan institucional de capacitación, en el que se incluya las recomendaciones del plan de acción conforme al diagnóstico del MIPG del año inmediatamente anterior. • Presentar el plan para aprobación del Comité de gestión y desempeño de la empresa. • Ejecutar las actividades programadas • Medir el porcentaje de participación de los funcionarios. 			
<p>Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras</p>	<p>Socializar el plan estratégico y demás planes de acción, así como los informes de gestión al personal de planta de la Empresa, realizando una tertulia para generar lluvia de ideas para el cumplimiento de los objetivos de la empresa.</p>			
<p>Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes. Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción. (DISEÑO DE PRUEBAS)</p>	<p>Elaboración plan anual de vacantes y previsión de recursos humanos. Tercerizar la evaluación de competencias para provisión de vacantes.</p>			

<p>Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI (PLANTAS DE PERSONAL CON CLASIFICACION SOLICITADA)</p>	<p>Elaboración de cuadros informativos de la planta de personal conforme lo requiere el MIPG.</p>			
<p>Movilidad: Contar con información confiable sobre los Servidores que dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción. (PLANTA CON CARGOS Y PERFILES DE CARGOS SELECCIONADOS)</p>	<p>Elaborar la herramienta de evaluación del desempeño, una vez se apruebe el rediseño de la planta de personal.</p>			
<p>Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases. (EVALUACION DE DESEMPEÑO)</p>				
<p>Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta: (EVALUACION DE DESEMPEÑO)</p>				
<p>Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del</p>				

entorno, entre otros. (EVALUACION DE DESEMPEÑO)				
Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano (PLAN DE RETIRO)	Elaboración plan de retiro.			
Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan (PLAN DE RETIRO)				
Brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida				

Lotería del Cauca

7.1. Estrategias de Talento Humano 2025.

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso del Equipo de Gestión Humana, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la Entidad. Estas estrategias se definen a continuación:

7.1.1. Estrategia de Vinculación.

A través de esta estrategia el EGH velará por la vinculación del mejor talento humano, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

Es así que, el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en los diferentes procesos de la Lotería.

Igualmente, se fortalecerá el mecanismo de información (matrices de vinculación) los cuales permitan visualizar en tiempo real la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones del líder de Talento Humano. Así mismo, se continuará con la estrategia de crecimiento laboral, que consiste en tener en cuenta las hojas de vida según el banco de perfiles interno (aportando al bienestar de los servidores ya vinculados a la Lotería del Cauca) generando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia.

7.1.2. Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A través del programa de Bienestar y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2025, se enfocan en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos ARL, exámenes médicos, necesidades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, Programa Servimos, EDI, Medición de Clima, diagnóstico MIPG) como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

1. Estilo de vida.
2. Puesto de trabajo.
3. Salud física.
4. Intervención en el Riesgo Psicosocial.
5. Mejoramiento de clima laboral
6. Salario emocional
7. Horario flexible

8. Incentivo económico (compensatorio laboral)
9. Programa de retiro para personal pensionable

Implementar programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, creación de una imagen de marca de los programas (crear reconocimiento a primera vista), salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor público.

Medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación, absentismo e incidencia baja (evaluación y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos).

Horario Flexible: La Lotería del Cauca oficializará el horario flexible de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. con una hora de almuerzo de acuerdo con turnos establecidos, de tal manera que existiera personal en cada proceso para la atención inmediata de las necesidades de los mismos, de ello se midió el impacto por los jefes de dependencia, sobre todo el ingreso puntual a la empresa, para obtener un mayor rendimientos en las actividades, la permanencia en las instalaciones en horario laboral, la dificultad en el desplazamiento del personal por el deterioro y por la reparación de las vías, permitiéndole además llegar más temprano a sus hogares, además es flexible en el horario laboral, reduciendo la jornada a 40 horas, teniendo en cuenta que se realiza el sorteo los días sábado desde las 5:00 p.m. hasta las 12:30 a.m. del día siguiente, es decir está habilitada la empresa seis (6) horas a la semana.

Teletrabajo: La Lotería del Cauca, una vez realice un análisis de las conveniencias o no del teletrabajo, con la connotación que es una empresa industrial y comercial del estado, que requiere esencialmente personal para mercadeo presencial, revisará si algunas de las actividades administrativas puedan realizarse por teletrabajo, por lo tanto se deja indicado en el presente plan estratégico

Reconocimiento: Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás.

Estas acciones se mediarán a través del impacto generado en los servidores.

7.1.3. Plan de Incentivos.

La Lotería del Cauca, ha considerado acorde a sus posibilidades presupuestales y administrativas, los siguientes incentivos:

1. Incentivo remunerado de un día laboral, que se concede el día del Cumpleaños del servidor público
2. Incentivo salario emocional, reconocimiento al funcionario que interactúe en alto porcentaje con las redes sociales de la Lotería del Cauca, compartiendo y dando like a la publicidad empresarial, entre otras.
3. Incentivo salario emocional, reconocimiento individual de cumplimiento de metas concertadas con el jefe inmediato.
4. Reconocimiento al servidor público más destacado del semestre, seleccionado por el comité de gestión y desempeño para el nivel técnico y para el nivel directivo y nivel profesional a cargo del comité de personal.
5. Incentivo según la normatividad por el uso de la bicicleta para el desplazamiento al lugar del trabajo.

7.1.4. Estrategia Plan Institucional de Capacitación.

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la Lotería del Cauca, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

De conformidad con lo anterior, se tendrá como insumo los análisis de las encuestas realizadas a cada uno de los servidores públicos de la Lotería del Cauca en el año inmediatamente anterior, toda vez que no se pudieron realizar varias de las capacitaciones planeadas, así como la necesidad de cada Jefe de dependencia, frente a la necesidad de capacitación del personal a su cargo, el cronograma de las capacitaciones será aprobado por el Comité de Desempeño Institucional. La medición de impacto del Plan Institucional de Capacitación, será realizado por cada jefe de dependencia.

En esta vigencia, será esencial la reinducción en todos los procesos de la empresa, que han tenido modificaciones como también para una detención y transferencia del conocimiento a todo el personal de la Lotería del Cauca.

7.1.5. Estrategia de evaluación del desempeño.

Para la presente vigencia, la Lotería del Cauca, ya tiene el rediseño de la planta de personal y se encuentra para la revisión y aprobación de la Junta directiva, lo que implica modificación de funciones, procesos y procedimientos, adecuación de la planta a la normatividad vigente y a los lineamientos de la Función pública, con este rediseño, se podrá establecer la herramienta de evaluación del desempeño en general para todos los servidores públicos de la Lotería del Cauca, no obstante la Lotería del Cauca si puede ejecutar es el plan de mejoramiento individual de aquellos servidores que revisadas sus actividades no las cumplan dentro del término concedido sin justa causa, para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor.

Así mismo, alineado con el Código de Integridad, que permite ser la guía de comportamiento, permitirá también hacer una evaluación del servidor y de presentarse la inobservancia del mismo, puede considerarse de no ser grave.

7.1.6. Estrategia de Administración de Nómina.

El análisis de la información como planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores (personal, laboral y de estudios), se constituye como herramienta para capacitar, de conformidad con las necesidades del servidor, tales como: Educación financiera, Sobreendeudamiento y declaración de renta; de igual forma, se considera también estratégico el control al nivel de endeudamiento que no puede sobrepasar el salario mínimo mensual del funcionario.

La Lotería del Cauca, tiene implementada la nómina electrónica, la cual debe ser facturada conforme a los requisitos que indique la DIAN.

7.1.7. Estrategia de Gestión de la información

La estrategia se enfoca en continuar robusteciendo la información consolidada en los procedimientos del Equipo de Gestión Humana, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el proceso de Talento Humano a los demás procesos que lo requieran, mejorando la calidad de información y los tiempos de respuesta como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua.

7.1.7.1. Expedición de certificaciones para bono pensional.

La Lotería del Cauca tiene la plataforma de certificación electrónica entregada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (Sistema CETIL) con la finalidad de suministrar información oportuna y confiable al momento de redención de los bonos pensionales solicitados por los ciudadanos, según directrices del Ministerio. Así mismo, fortalecer la capacitación y actualización normativa que favorezcan el diligenciamiento de los formatos utilizados para el trámite oportuno y eficiente.

7.1.7.2. Archivo de Historias Laborales.

Para el mejoramiento del proceso, por salvaguardar la información contenida en cada expediente, se escaneo cada historia laboral, ubicando la información en carpetas digitales para cada funcionario, además por la conservación de documentos que datan desde la creación de la Lotería del Cauca.

7.1.8. Estrategia Situaciones Administrativas

Consolidar la programación de vacaciones remitida por los diferentes procesos que permita prever situaciones administrativas que afectan a los servidores de la Lotería del Cauca contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando recursos económicos, tiempos y previniendo la afectación del servicio.

Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para articular la ruta de la felicidad, el bienestar y el código de integridad en los empleados.

7.1.9. Estrategia en el Procedimiento de Retiro.

El Equipo de Gestión Humana, mediante el instrumento diseñado, enfoca su estrategia en identificar y analizar la situación psicosocial y emocional de los servidores en retiro de la Entidad y formula las sugerencias respectivas según los requerimientos.

Así mismo, incentivando a los servidores a través de las actividades de los planes y programas de Talento Humano en los cuales se incluyan beneficios sociales y las variables de salario emocional establecidas en la Lotería del Cauca y generando actividades conjuntamente con la Caja de Compensación Familiar del Cauca y la ARL POSITIVA, a través de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o cualquier otro motivo inesperado y velar por la implementación de los mecanismos dispuestos por el líder de Gestión del Conocimiento, para tal fin, una vez estén establecidos.

Al retiro por pensión de un servidor público se realizará un acto de reconocimiento en el cual se le entregará una resolución administrativa en la que se le reconoce su labor en la Empresa.

8. EVALUACIÓN DEL PLAN

Evaluación de planeación estratégica de Talento Humano:

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

1. Matriz de seguimiento.

El mecanismo - diseñado e implementado por la Coordinación de Gestión Humana, a través de una herramienta (Matriz de seguimiento), permite el control y cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano.

2. Sistema de Gestión Institucional – SGI.

A través del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada proceso y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de

Control Interno para la evaluación de procesos. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano tanto cualitativa como cuantitativamente.

3. FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión).

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la Lotería del Cauca frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión. Se diligenciará en las fechas establecidas lo concerniente a la política de desarrollo administrativo - Gestión del Talento Humano.

Los resultados obtenidos de esta medición permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

9. CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Como soporte de la planeación, el Equipo de Gestión Humana, socializó a todos los funcionarios de la Lotería del Cauca el Código de Integridad, que establece mínimos principios y valores de integridad homogéneos para todos los servidores públicos de la misma.

En la aplicación del código de integridad, como soporte de la articulación de planes y programas para la planeación 2025, conllevará a la generación de estrategias que enaltezcan al servidor público con altos estándares de integridad, afianzando la relación estado ciudadano.

Como la aplicación del código de integridad es permanente, desde la oficina de talento humano se creó un equipo de trabajo para la realización de actividades tendientes a la recordación del compromiso del servidor público de cumplir con los principios contenidos en el código, razón por la cual para la vigencia 2025, se incluirán en el PIC actividades de reinducción y capacitación sobre este tema en particular.

Por último, cabe anotar que este código, al ser una guía de comportamiento en el servicio público, que incita a nuevos tipos de reflexiones, actitudes y comportamientos de los servidores, se alinearán con el proyecto del modelo propio de evaluación de desempeño laboral para la Lotería del Cauca, que será aprobado por Resolución Administrativa, una vez se realice el rediseño institucional.

Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Acta No. 003 del 30 de enero de 2025
Resolución No. 066 del 30 de enero de 2025

Proyectó y elaboró: Nelly M. Becerra Gómez
Jefe Oficina Jurídica y de Talento Humano.

